

25. Taylor, P. M., *Munitions of the Mind: A History of Propaganda from the Ancient World to the Present Day*, Manchester, Manchester University Press, 2003
26. Thussu, D. K., *News as Entertainment: The Rise of Global Infotainment*, London, Sage, 2009
27. Tuman, J. S., *Communicating Terror: The Rhetorical Dimensions of Terrorism*, 2nd Edition, Thousand Oaks (CA), Sage, 2010
28. Welch, D., *Propaganda: Power and Persuasion*, London, The British Library, 2013
29. Willcox, D. R., *Propaganda, the Press and Conflict: The Gulf War and Kosovo*, London, Routledge, 2005
30. Zelizer, B. & Allan, S. (Editors), *Journalism After September 11*, London, Routledge, 2002

Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е.,
г. Екатеринбург

РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках проекта проведения научных исследований «Социальный аудит профессиональной деятельности государственных служащих», проект № 14-13-66005

Проблема развития профессиональной компетентности и роста профессионализма государственных служащих является лейтмотивом федеральной и региональных программ реформирования государственной службы, в том числе областной государственной программы «Реформирование и развитие государственной гражданской службы Свердловской области (2010 - 2013 годы)» (далее – Программа). В цели программы указывается на формирование «кадрового состава государственной гражданской службы из высококвалифицированных

специалистов, способствующих повышению эффективности деятельности органов государственной власти Свердловской области» [1]. Одним из результатов, который предполагается достичь в ходе выполнения Программы, является «создание профессиональной государственной гражданской службы Свердловской области на основе принципов учета и оценки результатов служебной деятельности государственных гражданских служащих Свердловской области» [1].

Кадровый потенциал государственных служащих – это способность госслужащих эффективно решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. Социальный аудит кадрового потенциала органов государственной власти – это социоинженерная деятельность по анализу, оценке, независимой экспертизе кадрового потенциала органов государственной власти и консультационной поддержке субъектов управления по его повышению. Целью социального аудита кадрового потенциала органов государственной власти является оценка эффективности деятельности государственных служащих.

Общая логика данного вида аудита заключается в следующем:

- диагностика состояния кадрового потенциала органов государственной власти;
- выявление отклонений от нормативной модели, анализ их причин, оценка эффективности;
- разработка управленческих технологий по их устранению.

С точки зрения содержания, методика социального аудита кадрового потенциала органов государственной власти должна включать:

1. Анализ кадрового состава органа власти.
2. Оценку соответствия образовательного и квалификационного уровня служащих решаемым задачам.
3. Анализ использования рабочего времени.
4. Исследование мотивации труда.

5. Оценка соответствия предъявляемых требований к должности государственной службы и эффективности исполнения должностных обязанностей.

6. Определение потребности в совершенствовании знаний, навыков и умений для повышения эффективности исполнения должностных обязанностей.

7. Выявление потребности в получении госслужащими дополнительного профессионального образования.

8. Использование механизмов наставничества, испытательного срока, кураторства, обеспечивающих преемственность в кадровой политике, оценка их эффективности или необходимости их внедрения.

9. Работа с кадровым резервом. Повышение качества работы с резервом, эффективности его использования.

Методика социального аудита кадрового потенциала органов государственной власти прошла апробацию в исполнительных органах государственной власти Свердловской области. В 2011-2013 годах она применялась в исследовании, проведенном временным творческим коллективом (Е.И. Васильева, К.Р. Гафиятуллина, Т.Е. Зерчанинова, Е.С. Рыбчак) в целях оценки профессиональной компетентности государственных гражданских служащих Свердловской области и определения технологий её развития. Основным методом сбора информации являлся анкетный опрос. Объем выборки составил 595 человек. Кроме того, был использован метод анализа официальных документов.

Современный качественный состав государственных гражданских служащих Свердловской области характеризуется следующими показателями.

По состоянию на 1 января 2012 года штатная численность государственных гражданских служащих Свердловской области составила

5969 человек (на 1 января 2011 года - 6847 человек, на 1 января 2010 года - 7116 человек).

В течение 2012 года произошло увеличение штатной численности государственных гражданских служащих Свердловской области на 174 единицы (по состоянию на 1 ноября 2012 года) (рис. 1).

Уменьшение численности государственных гражданских служащих Свердловской области обусловлено ликвидацией территориальных органов Министерства финансов Свердловской области, а также реорганизацией и сокращением штатной численности областных исполнительных органов государственной власти Свердловской области.

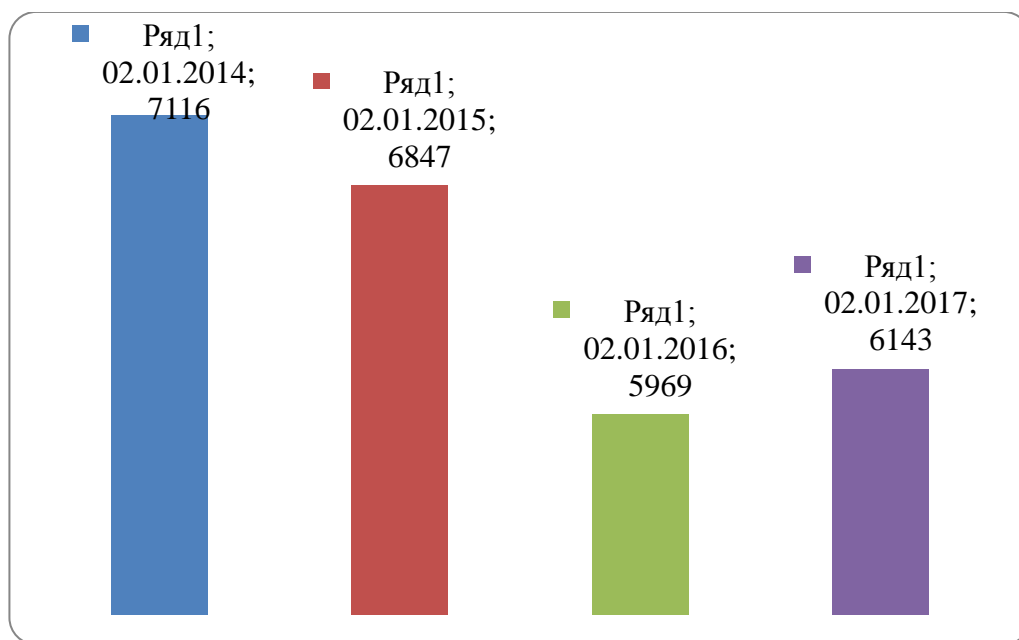


Рис. 1. Динамика штатной численности государственных гражданских служащих Свердловской области [2]

В целом уровень образования гражданских служащих области соответствует замещаемым должностям. Однако подавляющее большинство государственных служащих Свердловской области, по-прежнему, не имеет высшего образования по направлению своей профессиональной деятельности.

Анализируя возрастной состав гражданских служащих области, следует отметить, что в 2012 году находится в возрастной категории от 30 до 39 лет - 1917 человек (32,1 процента). Данный показатель за период с 2009 года по 2012 год увеличился на 4,2 процента.

Количество молодых специалистов в возрасте до 30 лет за период с 2010 по 2012 год практически не изменилось: 2011 год - 1252 человека (21 процент), 2010 год - 21,5 процента, 2009 год - 21,4 процента.

Наименьшее количество государственных гражданских служащих Свердловской области в 2011 году по-прежнему находилось в возрасте от 60 до 65 лет - 60 человек (1 процент). Данный показатель за последние пять лет уменьшился на 0,7 процента (на 1 января 2009 года - 1,7 процента).

При этом значительное количество государственных гражданских служащих Свердловской области в 2011 году находилось в возрасте от 40 до 49 лет - 1504 (25,2 процента).

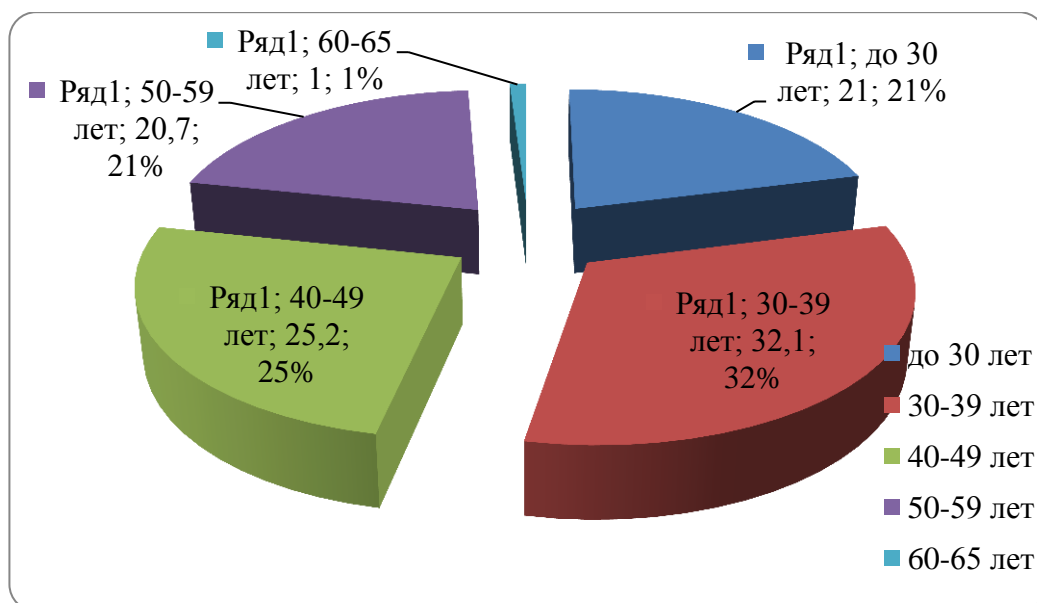


Рис. 2. Распределение государственных гражданских служащих Свердловской области по возрасту [2]

Таким образом, государственная служба в значительной степени «помолодела», однако, ряд экспертов высказали мнение о низком качестве

подготовки молодых специалистов, работающих на государственной гражданской службе.

Анализ качественного состава гражданских служащих области по стажу и опыту работы показывает, что на должностях государственной гражданской службы Свердловской области примерно в равных частях сочетаются группы служащих, имеющих достаточный опыт работы, и работников, сравнительно недавно пришедших в государственные органы Свердловской области: большинство государственных гражданских служащих Свердловской области имели значительный стаж государственной службы от 5 до 10 лет - 1405 человек (23,5 процента), от 10 до 15 лет - 1346 человек (22,6 процента), количество молодых специалистов, имеющих стаж государственной службы от 0 до 5 лет, составляет 1745 человек (29,3 процента).

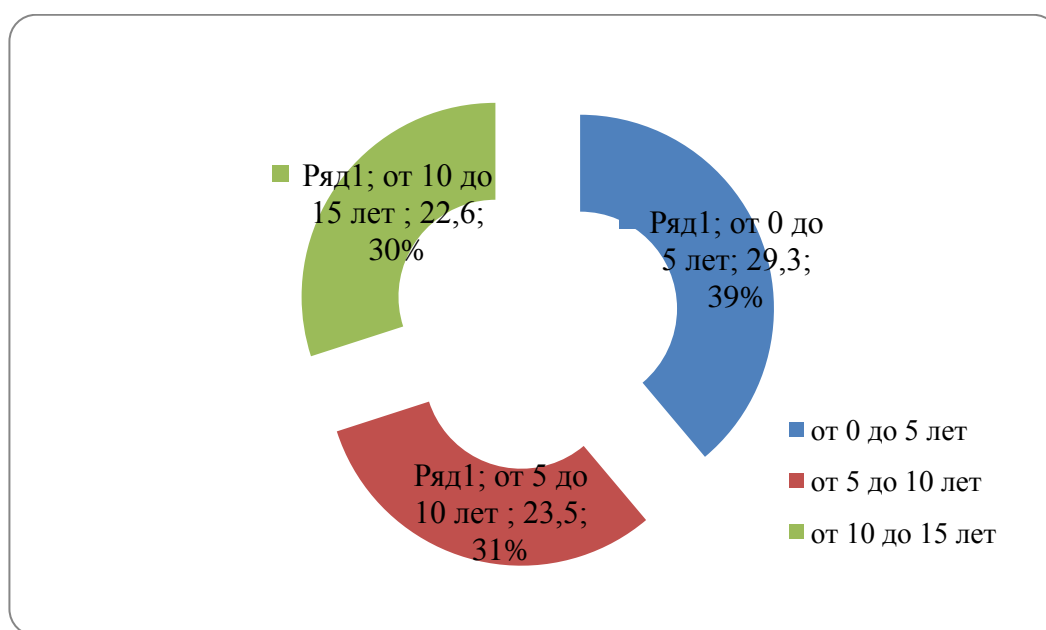


Рис. 3. Распределение государственных гражданских служащих Свердловской области по стажу работы [2]

Стаж работы на государственной службе Свердловской области не коррелирует с занимаемой должностью. Кроме того, для ряда Министерств

Свердловской области характерная высокая текучесть кадров, а также проблемы профессиональной преемственности.

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в Свердловской области осуществляется создание системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, что является одной из основных задач совершенствования государственной гражданской службы Свердловской области, с применением компьютерных программ, обеспечивающих учет государственных служащих, направленных на повышение квалификации или профессиональную переподготовку.

Анализируя количество государственных гражданских служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, следует отметить, что по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в 2010 году было обучено 855 человек (12,5 процента от общего числа государственных гражданских служащих), в 2011 году - 1707 человек (28,6 процента от общего числа государственных гражданских служащих), в 2012 году (за первое полугодие) - 480 человек (7,9 процента от общего числа государственных гражданских служащих), показатель по итогам 2012 года - 1065 человек (17,5 процента от общего числа государственных гражданских служащих) [2].

При этом право на дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих реализуется не в полном объеме. Значительная часть прошедших обучение государственных гражданских служащих Свердловской области (более 40 %) не принимали участия в выборе программ повышения квалификации. Содержание программы обучения не соответствовало содержанию профессиональной деятельности у 23 % служащих, прошедших обучение. 45 % государственных служащих не удовлетворены организацией обучения; большинство служащих,

проходивших повышение квалификации, оценивают его качество как среднее. Кроме того, не соблюдаются установленные законодательством требования к частоте направления на обучение государственных гражданских служащих.

Современные методы планирования и регламентации труда гражданских служащих области не получили широкого распространения, а предусмотренные действующим федеральным и областным законодательством механизмы материального и морального стимулирования гражданских служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что не усиливает мотивацию государственных служащих.

Проведенные авторами исследования позволили выявить отсутствие взаимосвязанной системы оценки эффективности результативности деятельности государственных служащих и эффективности деятельности органа власти. Оценка результативности деятельности государственных служащих на практике обычно связывается с системой стимулирования и премирования. Однако строгих критериев и показателей оценки не выработано. Например, руководители подразделений, которые ежемесячно назначают премию за выполнение особо важных и сложных заданий, затрудняются определить, какие именно задания можно считать особо важными и сложными. Таковыми считаются все виды работ, выполняемых служащими. Премия назначается по принципу: если служащий ничего не нарушил, то устанавливается максимально возможный размер премии, если же были допущены нарушения, то премия снижается. Обычно это снижение не велико 5-10 %. За существенные нарушения размер премии может быть уменьшен на 20 %. Лишение премии – очень редкий случай.

Для совершенствования кадровой политики органов исполнительной власти Свердловской области и повышения эффективности деятельности

государственных гражданских служащих можно предложить следующие практические рекомендации:

1) необходимо направить государственных гражданских служащих на профессиональную подготовку по направлениям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция» для получения специальных знаний для выполнения должностных обязанностей;

2) государственным служащим категории «руководители» рекомендуется пройти обучение в магистратуре по направлениям «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция», «Экономика» или повышение квалификации в области управления проектами, а также в области стратегического управления, разработки государственных программ;

3) усовершенствовать систему материальной и моральной мотивации государственных гражданских служащих, увеличить в оплате труда государственных гражданских служащих долю, обусловленную реальной эффективностью их работы;

4) разработать систему комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих с использованием ключевых показателей эффективности и общественной оценки их деятельности, в том числе на базе социальных сетей и с учетом мнения сетевых сообществ;

5) оплата труда государственных гражданских служащих должна зависеть от достижения показателей результативности профессиональной служебной деятельности;

6) разработать перечень особо важных и сложных заданий для обоснованного назначения премии за выполнение особо важных и сложных заданий;

7) разработать систему оценки результативности дополнительного профессионального образования;

8) направление на повышение квалификации, переподготовку должно

быть также увязано с результативностью деятельности государственного служащего. При направлении на повышение квалификации дифференцированный подход позволяет выделить три основные группы служащих и соответствующим им цели повышения квалификации:

- для наиболее успешных служащих (категория «превышает требования») повышение квалификации проводится в рамках работы с кадровым резервом и предполагает развитие тех знаний, умений и навыков, которые необходимы на более высокой должности;

- для служащих, демонстрирующих стабильно высокий уровень эффективности профессиональной служебной деятельности (категория «удовлетворяет требованиям»), повышение квалификации должно быть направлено на развитие их потенциала, актуализацию имеющихся знаний, освоение новых навыков работы, более современных подходов к выполнению привычных операций;

- для низкоэффективных служащих (категории «минимально допустимый» и «неудовлетворительный») повышение квалификации производится с целью роста их профессиональной компетентности для соответствия требованиям замещаемой должности.

Таким образом, повышение квалификации является инструментом увеличения эффективности профессиональной служебной деятельности как успешных, так и низкоэффективных государственных служащих.

9) проводить анкетный опрос госслужащих для изучения потребности в совершенствовании знаний, навыков и умений; выявлять субъективные потребности в получении государственными служащими дополнительного профессионального образования;

10) все служащие должны принимать участие в выборе программы обучения. Предлагается организовать повышение квалификации по модульной системе (3-4 модуля).

11) развивать институт наставничества: внедрить механизм наставничества, включая фиксацию результатов наставничества в соответствии с разработанными критериями, с использованием специализированных отчетных форм; введение стимулирующих выплат для лиц, являющихся наставниками; разработать механизм отбора, подготовки и мотивации наставников; расширить практику использования испытательного срока при замещении должностей государственной гражданской службы.

12) при формировании кадрового резерва учитывать направление подготовки кандидатов; своевременно производить исключение из состава резерва кадров по установленным причинам; установление взаимосвязи между результативностью деятельности государственного служащего и его продвижением через включение в кадровый резерв данного органа власти либо иных органов власти.

Таким образом, апробация методики прошла успешно, однако, аудиторы могут столкнуться с негативным отношением и даже сопротивлением со стороны государственных служащих, руководителей подразделений и руководителей органа власти.

В каждом конкретном случае методика должна быть адаптирована к конкретному объекту исследования, целям аудита, условиям его проведения, имеющимся ресурсам и т.п.

Проведение социального аудита кадрового потенциала органов государственной власти, на наш взгляд, позволит связать результативность деятельности отдельных служащих с эффективностью деятельности органа власти в целом, усовершенствовать систему показателей оценки результативности деятельности и систему стимулирования, сделав её более обоснованной, что в итоге будет способствовать повышению результативности деятельности государственных служащих

Литература

1. Об областной государственной программе «Реформирование и развитие государственной гражданской службы Свердловской области (2010 - 2013 годы)»: Постановление Правительства Свердловской области от 19 октября 2009 г. № 1452-ПП // Собрание законодательства Свердловской области. 2010. № 10-4 (2009). Ст. 1587.
2. Об утверждении областной целевой программы «Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области» на 2013 - 2015 годы: Постановление Правительства Свердловской области от 19 февраля 2013 г. № 183-ПП (в ред. от 10.06.2013). Доступ из справ. -правовой системы «КонсультантПлюс».

Гайкин В.А.

г. Владивосток

ПЕРВАЯ МИРОВАЯ ВОЙНА И ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ КОРЕЙЦЕВ В ЯПОНИЮ (К СТОЛЕТИЮ КАТАКЛИЗМА)

Корейская трудовая иммиграция 1914-1918 гг.

Исчезновение Кореи с политической карты мира в 1910 г. в результате аннексии и включение её в состав Японии не дало корейцам автоматически всех прав японского гражданина. Хотя после аннексии они и стали считаться «японскими подданными», но с немаловажным уточнением – «этнические корейцы», что подчёркивало их неравнозначность японцам. Их права были ограничены и регулировались различными указами и подзаконными актами. Как отметил американский исследователь Edward W. Wagner, «корейские подданные Японии... не пользовались правами и привилегиями японских граждан [15, с.9]. Только с 1925 г. корейские иммигранты получили формальное право голоса на выборах в представительные органы Японии, но